

## Sommario

<b>Introduzione e contesto</b> .....	2
<b>Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione</b> .....	3
<b>Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione</b> .....	3
<b>2.1 Valore pubblico</b> .....	3
<b>2.2 Performance</b> .....	5
2.2.1 Gli obiettivi di performance: obiettivi organizzativi di Ateneo .....	6
2.2.2 (segue): obiettivi organizzativi assegnati alla Direzione generale e alle Aree dirigenziali (Obiettivi organizzativi di Struttura) .....	7
2.2.3 (segue): obiettivi organizzativi da assegnare alle unità di personale di cat D ed EP con incarico conferito dal Direttore generale.....	7
2.2.4 (segue): obiettivi organizzativi trasversali .....	8
2.2.5 (segue): ulteriori obiettivi di performance organizzativa di struttura .....	8
2.2.6: Semplificazione e digitalizzazione .....	9
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....	9
2.3.1 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione nell'Ateneo Federico II.....	11
2.3.2. Protocolli di Intesa a presidio della legalità.....	12
2.3.3. Collegamento con il ciclo della performance .....	12
<b>Sezione 3: Organizzazione e capitale umano</b> .....	13
<b>3.1 Struttura organizzativa</b> .....	13
<b>3.2 Programmazione – Organizzazione del Lavoro Agile</b> .....	17
<i>Appendice 3.2.A Disciplinare del lavoro agile</i> .....	18
<i>Appendice 3.2.B Indicatori del lavoro agile</i> .....	18
<b>3.3 Programmazione triennale dei fabbisogni: premessa e criteri di elaborazione</b> .....	18
<b>3.4 Formazione del personale</b> .....	19
<b>Sezione 4: Monitoraggio</b> .....	20
<b>Sezione 5- Azioni di parità</b> .....	21
<b>Sezione 6 - Azioni di inclusione</b> .....	21

## Introduzione e contesto

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito P.I.A.O.) è il documento unico di programmazione con il quale l'Ateneo elabora e sistematizza la pianificazione delle attività amministrative - in attuazione della strategia impostata dagli Organi di Governo - ed è, insieme al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), strumento di gestione del ciclo della performance (d. lgs. 150/09 e s.m.i.). È stato introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e per la prima volta adottato dall'Ateneo nel ciclo di programmazione 2022-2024<sup>1</sup>, allo stato della legislazione vigente, perfezionata soltanto al termine del mese di giugno 2022.<sup>2</sup>

Il P.I.A.O. scaturisce da una nuova visione, sistematica, unitaria ed integrata della pianificazione strategica ed operativa delle PP.AA., finalizzata al superamento della frammentazione e della proliferazione di atti di pianificazione spesso redatti 'per compartimenti' e non dialoganti tra loro; ambisce alla raccolta in un unico documento ed alla progressiva e completa connessione tra i contenuti del Piano delle Performance, del Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, del Piano Operativo per il Lavoro Agile, del Piano per le Azioni Positive, del Piano dei Fabbisogni di Personale, del Piano della Formazione del Personale; contiene, inoltre, le linee di sviluppo della semplificazione amministrativa e della digitalizzazione.

Il secondo P.I.A.O. di Ateneo, elaborato per il ciclo di programmazione 2023-25, oltre a tener conto di più puntuali e ferme indicazioni normative, è redatto nel contesto:

- di un nuovo, importante intervento sull'architettura organizzativa dell'Amministrazione dell'Ateneo, con il quale si avvia la creazione di nuove connessioni e canali di comunicazione tra Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate, il riassetto delle competenze delle Ripartizioni di Ateneo (ora Macro-Aree) e l'omogeneizzazione della struttura organizzativa dei Dipartimenti di Ateneo<sup>3</sup>;
- della 'chiamata' alla realizzazione di nuovi e sfidanti progetti: UNINA conta 12 Dipartimenti di Eccellenza e 35 progetti approvati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, per la buona ed efficiente gestione dei quali sono programmate azioni sinergiche tra le diverse Macro-Aree e tra Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate;
- del prosieguo delle iniziative avviate nel corso dei precedenti cicli di pianificazione, in coerenza con gli atti 'angolari' di programmazione strategica.

**Si consiglia la consultazione del presente Piano in versione digitale, in modo da poter visualizzare gli atti richiamati nel testo mediante collegamento** (ad es. l'articolazione dettagliata delle diverse Strutture).

<sup>1</sup> Il primo PIAO di Ateneo è stato approvato ed adottato in data 29.6.2022. Le norme chiarificatrici in ordine a contenuto del PIAO ed abrogazioni sono intervenute dopo la sua definitiva elaborazione e sottoposizione al CDA di Ateneo.

<sup>2</sup> Il D.P.R. 24.6.22, n. 81 (in G.U. n. 151 del 30.6.22) ha individuato gli adempimenti relativi agli atti di pianificazione assorbiti nel PIAO (tra gli altri: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Piano della Performance, Piano dei fabbisogni del personale, Piano del lavoro agile, Piano per la parità di genere) e le relative abrogazioni di legge.

Il successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione (30.6.22, in G.U. n. 209 del 7.9.22) ha definito il contenuto del PIAO e delle sue sezioni. Soltanto *ex post* si è avuto conferma che il percorso avviato con il ciclo di programmazione 2022/24 era stato – in maniera senz'altro perfettibile – disegnato in linea con le indicazioni normative.

<sup>3</sup> Azioni di Miglioramento Organizzativo pianificate per l'anno 2023, di cui al [Decreto del Direttore Generale n. 162 del 21.2.2023](#).

## Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione: Università degli Studi di Napoli Federico II

CF/P.IVA: 876220633

Sede: Corso Umberto I, 38 – 80134 Napoli

Il **Rettore** dell'Università per il sessennio 2020/2026 è il Prof. Matteo Lorito, dal 1° novembre 2020; la carica di **Prorettrice** è rivestita dalla Prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo. I **delegati** nominati dal Rettore nei diversi ambiti sono elencati nella pagina web <http://www.unina.it/ateneo/organigramma/rettore-e-delegati>.

Il **Direttore generale dell'Ateneo** è il dott. **Alessandro Buttà**, a decorrere dal 2 agosto 2021; il **Direttore vicario** è il Dott. Maurizio Tafuto.

La struttura organizzativa dell'Ateneo è descritta nella sez. 3, par. 3.1, come risultante dall'atto di riorganizzazione di cui al [Decreto del Direttore Generale n. 162 del 21.2.2023](#).

## Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

### 2.1 Valore pubblico

Il valore pubblico che questa Università intende creare e consolidare è individuato nel **Piano Strategico** (nel seguito, PSA) - adottato nel mese di luglio 2021 e consultabile sul sito web di Ateneo - che costituisce a tutt'oggi il documento 'angolare' su cui poggia la visione di Ateneo per il **sessennio 2021-2026**, insieme alla **Programmazione Triennale 2021-23** (ex D.M. 2503/2019, nel seguito **PRO3**) ed al **Piano di uguaglianza di genere di Ateneo 2022-2024** (nel seguito **GEP**, approvato nel mese di gennaio 2022): in essi sono disegnate le traiettorie di sviluppo dell'Ateneo e le azioni ritenute prioritarie per il conseguimento degli obiettivi di medio-lungo termine.

La *vision* dell'Ateneo si incentra su posizionamento ed autorevolezza nel panorama nazionale ed internazionale: *"L'Università degli Studi di Napoli Federico II contribuisce ad una riflessione aperta e inclusiva sul ruolo dell'Istruzione Universitaria per sostenere un nuovo percorso di crescita e di sviluppo del Paese e vincere la sfida della transizione digitale, ecologica e sociale. I temi in questione sono molteplici, da quelli più generali a quelli più specifici, e riguardano la Didattica, la Ricerca, la Terza Missione, l'Internazionalizzazione, le infrastrutture didattiche e di ricerca, la sostenibilità economica e ambientale, l'inclusione, le questioni di genere, la digitalizzazione e l'informatizzazione, il placement, le startup e gli spin-off, la tutela della proprietà intellettuale ecc. L'Ateneo vuole essere protagonista nella ricostruzione del mondo post-pandemia rendendo l'Università un luogo dove progettare uno sviluppo sociale più sostenibile ed equo. Per raggiungere quest'obiettivo è necessario che il nostro Ateneo continui ad essere libero, autonomo e inclusivo"* (PSA 2021-26).

Queste le *traiettorie strategiche* disegnate nel P.S.A.:

## Le Traiettorie strategiche

### NUOVE PROSPETTIVE DELLA UNIVERSITÀ, CITTÀ E DIDATTICA

L'innovazione della modalità di insegnamento richiede l'applicazione di schemi pedagogici che sfruttano al meglio le nuove tecnologie e integrano i saperi. La didattica in presenza dovrà essere integrata con quella a distanza, prevedendo l'accesso anche da remoto alle risorse didattiche. L'innovazione riguarderà anche l'offerta formativa introducendo due cardini: flessibilità e personalizzazione dei percorsi, ed integrazione dei saperi in coerenza con le tematiche del PNRR.

La dislocazione distribuita della Federico II può contribuire al rilancio dei territori, favorendo l'integrazione dell'Università nel settore produttivo e sociale, con il suo contributo, volto alla contaminazione dei saperi e allo sviluppo del settore produttivo. In quest'ambito, la qualificazione e lo sviluppo delle sedi universitarie può contribuire sia a promuovere nuove iniziative in ambito sociale e produttivo sia a definire un modello positivo di riqualificazione urbana e di gestione degli edifici, secondo quanto già sviluppato nell'area di S. Giovanni.

### SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE

Il processo di semplificazione amministrativa, attuato attraverso l'applicazione della trasformazione digitale e della rivisitazione dei regolamenti e processi esistenti, è diventato obiettivo principale delle amministrazioni pubbliche. L'Università deve rappresentare sempre più un modello di efficienza e trasparenza, in particolare nel rapporto con gli studenti e con le altre istituzioni pubbliche e private interessate all'azione centrale e trainante dell'Ateneo.

### LA RICERCA E I GIOVANI

L'Università rafforzerà la sua azione di sostegno e di valorizzazione delle attività di Ricerca, premiando il merito, l'impegno e l'inserimento dei giovani nell'ambiente accademico internazionale. Tale strategia è sostenuta mediante il supporto ai progetti, il potenziamento delle infrastrutture e della formazione, quali dottorati di Ricerca attrattivi e innovativi e percorsi formativi multidisciplinari e trasversali.

Piano Strategico 2021 - 2023 | Visione 2021 - 2026

Università degli Studi di Napoli Federico II



Immagine 1. Le 4 Traiettorie Strategiche. PSA 2021-26.

Il P.S.A. 21-26, in quanto documento di *visione*, ha proiettato l'Ateneo e la sua Amministrazione verso la realizzazione di progetti strategici di forte complessità e di cui si immagina l'impatto sul territorio e sulla città in termini di **innovazione e trasferimento tecnologico**, attraverso la creazione di piattaforme di dialogo, collaborazione e relazione con altri Atenei, Centri di Ricerca e soggetti privati. UNINA partecipa alla realizzazione di 35 progetti nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per un valore complessivo progettuale pari a circa 336 ml€.

Analogamente, **la valorizzazione della ricerca** di Ateneo è testimoniata dai risultati dell'ultima VQR e della partecipazione di UNINA all'iniziativa ministeriale 'Dipartimenti di eccellenza': UNINA annovera 12 Dipartimenti tra quelli selezionati dal MUR, per un valore complessivo progettuale pari a circa 133 ml€.

La realizzazione dei progetti strategici impegna tutte le componenti dell'Ateneo e ad essa è funzionale l'integrazione tra azioni di miglioramento organizzativo<sup>4</sup>, di pianificazione del reclutamento e delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione<sup>5</sup>, di rivisitazione degli obiettivi di *performance*<sup>6</sup>.

I **valori dell'etica e della trasparenza** sono presidiati con specifiche misure ed azioni richiamate nell'apposita sezione (2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza) e collegate al ciclo della *performance*, in continuità con la strategia per la prevenzione del rischio corruzione e per la trasparenza già adottata dall'Ateneo negli anni precedenti. L'elaborazione della relativa pianificazione è stata condotta perseguendo la finalità strategica di gestire il binomio *legalità ed efficienza*: il **rafforzamento e la difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità universitaria** va coniugato con una maggiore **efficienza ed efficacia** della macchina organizzativa e la *mission* dell'Ateneo, attraverso sistematici collegamenti tra azioni e misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione e il sistema della *performance* di Ateneo.

<sup>4</sup> D.D.G. n. 162 del 21.2.23, cit.

<sup>5</sup> Vedi sezione 2.3

<sup>6</sup> Vedi sezione 2.2

La strategia di questa Università è finalizzata a ridurre il rischio di fallimento etico e quindi il rischio di corruzione - fenomeno che incide negativamente sulle prestazioni del servizio pubblico riducendo il senso di soddisfazione della comunità - attraverso una serie coordinata di azioni e di misure di prevenzione sostenibili e verificabili. **L'Ateneo è responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti ed i cittadini e considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali siano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà, nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente.**

In coerenza con la *vision* di Ateneo, è stato adottato il primo [Piano di uguaglianza di genere di Ateneo \(Gender Equality Plan – G.E.P.\)](#) per il triennio 2022-24, con il quale prendono forma azioni e misure finalizzate al raggiungimento di **obiettivi di parità di genere, di benessere organizzativo e di *worklife balance*, di inclusione e di protezione della diversità**. Alcune delle azioni e misure predisposte nel GEP sono **trasfuse in obiettivi di *performance*** istituzionale, organizzativa e trasversale, già parzialmente realizzati nel corso dell'anno 2022 e di cui prosegue l'implementazione. **Detti valori sono presidiati anche nel P.A.P.** (Piano per le Azioni Positive), cui è dedicata apposita **sezione del presente documento**.

Il *worklife balance*, il benessere organizzativo ed il miglioramento della qualità delle prestazioni individuali ed istituzionali costituiscono inoltre valore ed aspirazione nell'ambito della **gestione del capitale umano**, cui è dedicata apposita sezione, perseguiti tra l'altro attraverso il consolidamento ed il perfezionamento dell'esperienza del **lavoro agile**, avviata negli anni dell'emergenza pandemica, e la **formazione continua**. La **pianificazione delle attività formative**, cui è dedicata **apposita sezione**, è strettamente intrecciata con i valori che l'Ateneo intende creare/consolidare ed orientata verso la presa di consapevolezza delle questioni di genere e verso l'acquisizione/perfezionamento di abilità generali (informatiche, linguistiche, comportamentali) spendibili sia nell'ambito della nuova organizzazione del lavoro, sia ai fini del miglioramento dei servizi e della qualità dei rapporti con l'utenza.

Il ciclo della *performance* di Ateneo mira ad un costante miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi resi all'utenza interna ed esterna e della crescita delle competenze professionali del personale dirigente e tecnico-amministrativo: l'Ateneo prosegue un percorso di innovazione e cambiamento, sul piano sia culturale che organizzativo, finalizzato al miglioramento complessivo dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. A questo fine, sono previste azioni massive di **ascolto dell'utenza e di analisi delle criticità rilevate nel corso delle diverse campagne di indagine** condotte negli anni appena trascorsi e di individuazione 'mirata' di azioni correttive.

## 2.2 Performance

Prosegue la 'messa a sistema' degli atti di pianificazione già adottati dall'Ateneo, con particolare riguardo al [Piano Strategico 2021-2026 \(PSA\)](#), alla **Programmazione Triennale 2021-23 (PRO3)**, al [Piano di uguaglianza di genere 2022-2024 \(GEP\)](#), tenuto conto anche dei risultati delle azioni finalizzate alla **prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza** (di seguito P.C.T.) e del precedente ciclo della *performance*: l'assegnazione di specifici obiettivi di *performance* derivati dalla pianificazione di più alto livello mira a garantire il consolidamento/conseguimento dei valori pubblici perseguiti dall'Ateneo. La partecipazione ai progetti strategici (**PNRR, Dipartimenti di Eccellenza**) e l'ampiezza del relativo impegno – economico e gestionale – ha suggerito, oltre che la progettazione di **azioni di miglioramento organizzativo** e di costruzione/miglioramento dei raccordi tra Amministrazione Centrale e Dipartimenti, anche la definizione di ulteriori obiettivi di *performance* tesi alla loro implementazione e **ricollegabili alla proiezione del PSA 2021-2026** (Obiettivo 6 –Ricerca Globale e Obiettivo 7 - Engaged University- Azioni 6.1 e 7.4).

La gestione degli obiettivi di *performance* assegnati con il PIAO 2022-24 è stata avviata nel secondo semestre 2022, per i motivi illustrati nel par. *Introduzione e contesto*; in fase di monitoraggio dei risultati al 31.12 si è

riscontrato il pressoché totale conseguimento dei *target* assegnati per il 2022, con conseguente limitatissima necessità di ritocco dei relativi target 2023-24.

**Gli obiettivi di *performance* derivati da PSA, PRO3 e GEP sono dunque declinati essenzialmente a scorrimento rispetto alla programmazione 2022-24<sup>7</sup>, con alcune eccezioni ricollegate all'introduzione di nuovi obiettivi di miglioramento organizzativo e al sostegno/supporto ai progetti strategici. È inoltre assegnato uno specifico obiettivo volto allo studio ed alla definizione di processo e modalità operative per la progressiva integrazione del ciclo della performance con il ciclo di bilancio<sup>8</sup>. Per l'annualità 2023 è inoltre introdotto un obiettivo collegato all'efficientamento/risparmio energetico, da sviluppare ed articolare nei prossimi cicli di programmazione.**

Prosegue la formazione del personale come strumento di valorizzazione del capitale umano, di presa di consapevolezza di rischi, opportunità, di apprendimento di buone pratiche e di miglioramento della risposta ai bisogni della comunità amministrata: a questo fine, sono stati selezionati specifici **obiettivi formativi, assegnati come obiettivi di *performance*** a tutto il personale o a particolari categorie, anche attraverso la costruzione di sperimentazioni di modalità innovative di apprendimento.

È confermata la pratica inaugurata nel precedente anno di programmazione di classificare gli obiettivi di *performance* **secondo la derivazione dall'atto di pianificazione di più alto livello (da P.S.A., da PRO3, da G.E.P., da P.C.T.) e secondo la prospettiva (annuale/pluriennale; di consolidamento, miglioramento, o innovazione)**, oltre che tenendo conto degli *stakeholder* maggiormente coinvolti nelle ricadute delle azioni.

La pianificazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti di Ateneo ed a tutto il personale t.a., di livello apicale e non, è riportata nell'appendice 2.2, contenente le tabelle 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 e 2.2.4, brevemente illustrate nelle sottosezioni che seguono.

### 2.2.1 Gli obiettivi di *performance*: obiettivi organizzativi di Ateneo

Gli obiettivi organizzativi di Ateneo (o, anche, obiettivi *istituzionali*), riportati nella tabella 2.2.1 (appendice 2.2), sono definiti ed assegnati in coerenza e continuità con le missioni tipiche dell'Ateneo e riguardano risultati perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso, con l'apporto di una/più componenti dell'Amministrazione.

In continuità con quanto previsto per l'anno 2022, sono assegnati obiettivi organizzativi di Ateneo di diretta derivazione dal **P.S.A.** (evidenziati in colore arancio) e, parimenti, valorizzati obiettivi di diretta derivazione da **PRO3** (evidenziati in colore azzurro). Sono inoltre definiti ed assegnati obiettivi di parità di genere, di benessere organizzativo e di inclusione, di diretta derivazione dal primo **G.E.P.** di Ateneo (evidenziati in colore verde). È inoltre inserito, in via sperimentale e quale segnale di avvio di specifiche iniziative da progettare nel presente ciclo di programmazione, un obiettivo concernente il risparmio e l'efficientamento energetico. Alcuni obiettivi sono definiti ed assegnati in derivazione ed 'a cavallo' di diverse pianificazioni (es.: P.S.A. + G.E.P.) e pertanto evidenziati con colori misti. Per ciascun obiettivo organizzativo di Ateneo, oltre ad indicatore e *target* (definiti in continuità e coerenza con la pianificazione da cui derivano), sono individuati due diversi referenti, uno politico, l'altro amministrativo, in modo da collegarne la realizzazione anche con

<sup>7</sup> Con il PIAO 2022-24 gli obiettivi contenuti in PSA, PRO3 e GEP che prevedessero un significativo contributo dell'Amministrazione di Ateneo sono stati trasfusi in obiettivi di performance, mantenendo ove possibile inalterati indicatori e target definiti dagli atti di pianificazione da cui derivano.

<sup>8</sup> Nelle more, anche per l'annualità in corso, ove possibile, è stato individuato il *budget* destinato a ciascun obiettivo/azione. Si consideri che, nella maggior parte dei casi, gli obiettivi vengono realizzati con il contributo delle risorse umane già in forza all'Ateneo.

l'area dell'Amministrazione coinvolta a vario titolo o in possesso delle competenze 'chiave' per la sua implementazione.

Sono stati altresì individuati la *baseline*, nonché l'*output* o l'*outcome* atteso la fonte dalla quale ricavare notizie e dati necessari per la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti (ove reperibili ed univoci).

### 2.2.2 (segue): obiettivi organizzativi assegnati alla Direzione generale e alle Aree dirigenziali (Obiettivi organizzativi di Struttura)

Gli Obiettivi Organizzativi di Struttura, riportati nell'appendice 2.2, tabella 2.2.2), riguardano risultati da conseguirsi a cura di una o più U.O. o Aree di Ateneo e dai relativi Dirigenti (che cureranno l'eventuale assegnazione 'a cascata' agli Uffici afferenti alle Aree da loro dirette).

In continuità con quanto già previsto e così come per gli Obiettivi Organizzativi di Ateneo, sono definiti (o ridisegnati, ove necessario) obiettivi di Struttura di diretta derivazione dal **P.S.A.** (evidenziati in colore arancio), valorizzati obiettivi di diretta derivazione da **PRO3** (evidenziati in colore azzurro), assegnati obiettivi di diretta derivazione dal primo **G.E.P.** di Ateneo (evidenziati in colore verde). Altri obiettivi sono definiti ed assegnati in derivazione ed 'a cavallo' di diverse pianificazioni (es.: PSA + PRO 3) e pertanto evidenziati con colori misti. Sono stati inoltre assegnati – in coerenza con la sezione del P.I.A.O. 'Rischi corruttivi' - specifici obiettivi di *performance* finalizzati alla prevenzione della **corruzione** ed alla promozione della **trasparenza** (evidenziati in colore grigio), secondo uno schema che nel corso delle annualità passate ha già consentito una prima integrazione tra i diversi ambiti di pianificazione.

In attuazione delle novità introdotte con il vigente SMVP, nella predetta appendice (tabella 2.2.2) sono altresì riportati **specifici obiettivi di performance organizzativa collegati all'ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento**, assegnati al Direttore generale ed ai dirigenti.

N. B.: La distribuzione dei **pesi e sottopesi** tra i diversi obiettivi assegnati ai Dirigenti è definita dal Direttore generale – nel rispetto dei *range* fissati nel SMVP 2023 - nelle singole schede di assegnazione degli obiettivi, trasmesse via PEC agli interessati entro **30 giorni dall'approvazione del presente Piano e pubblicate sul sito web di Ateneo, nella pagina dedicata al P.I.A.O.**

Come previsto nel vigente SMVP, **la pianificazione è suscettibile di assestamento** entro il prossimo mese di giugno, a valle della trasmissione da parte dei dirigenti dei fascicoli di valutazione finale relativi alla *performance* 2022 e della relativa istruttoria per la redazione della Relazione annuale sulle *performance*; in sede di assestamento, considerata la recentissima riorganizzazione dell'Amministrazione di Ateneo in corso di realizzazione (cui corrispondono anche specifici obiettivi assegnati al Direttore Generale ed ai Dirigenti), si potrà altresì tener conto di ulteriori esigenze, nonché di eventuali proposte dei dirigenti finalizzate all'integrazione e/o riformulazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo e di Struttura.

### 2.2.3 (segue): obiettivi organizzativi da assegnare alle unità di personale di cat D ed EP con incarico conferito dal Direttore generale

**Gli obiettivi organizzativi di struttura - unitamente ad eventuali obiettivi individuali - sono assegnati dal soggetto valutatore (dirigente/Responsabile di Struttura), in numero non inferiore a 3 e non superiore a 6.**

Come riportato nel **SMVP 2023 e nei relativi allegati**, tali obiettivi sono definiti dal soggetto valutatore (DG/ dirigente/ Responsabile di struttura), sentito l'interessato/a, in coerenza con l'incarico conferito dal DG, con la pianificazione strategica di Ateneo e con gli obiettivi perseguiti dalla Struttura di appartenenza. La scheda di assegnazione degli obiettivi è comunicata dal soggetto valutatore tempestivamente all'interessato/a; è

altresì pubblicata sul sito web di Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente, nella medesima [pagina in cui è pubblicato il presente Piano](#).

Ciò premesso, in un'ottica di pianificazione integrata – come già evidenziato in proficue occasioni di confronto con alcuni Responsabili di Struttura - è **suggerita, fermo il rispetto dell'autonomia gestionale, l'assegnazione di obiettivi di performance coerenti con il PSA e con il presente Piano, oltre che con la pianificazione pluriennale delle Strutture stesse**; per le Strutture coinvolte nella realizzazione di progetti strategici (PNRR-Dipartimenti di eccellenza) è fortemente consigliata l'assegnazione degli obiettivi di monitoraggio e/o coerenti con la realizzazione delle specifiche fasi di progetto.

A tal fine e in considerazione dei risultati attesi nel 2023, si riportano nella tabella 2.2.3 (appendice 2.2):

- **possibili obiettivi di performance**, da assegnare alle unità di personale di cat D ed EP con i seguenti incarichi conferiti dal Direttore generale: Capi degli Uffici presso le Aree, Capi degli Uffici in *staff* al Direttore Generale/Rettore, Capi degli Uffici presso Dipartimenti/Scuole, Responsabili dei processi amministrativo-contabili presso Dipartimenti/Centri;
- gli **obiettivi di performance da assegnare** a tutte le altre unità di personale di cat D ed EP con incarico conferito dal Direttore generale.

#### 2.2.4 (segue): obiettivi organizzativi trasversali

Gli obiettivi trasversali, riportati nella tabella 2.2.4 (appendice 2.2), sono assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale o di diverso Dirigente, con il supporto di specifiche ed individuate figure tecniche.

Gli obiettivi trasversali definiti per l'anno 2023 coincidono essenzialmente con **obiettivi di formazione**, quale leva fondamentale per un cambiamento sul piano culturale ed organizzativo: il personale tecnico-amministrativo è stato indirizzato verso una formazione connessa all'implementazione del lavoro agile ed attenta allo sviluppo di competenze digitali, alle tematiche della parità di genere e del benessere organizzativo, oltre che al recupero/sviluppo delle competenze linguistiche. È stato inoltre introdotto, quale modalità innovativa di formazione, uno specifico obiettivo volto all'apprendimento nell'ambito di uno scenario simulato, da estendere a tutto il personale t.a. in caso di esito positivo della sperimentazione.

#### 2.2.5 (segue): ulteriori obiettivi di performance organizzativa di struttura

Nel rispetto dei criteri fissati nel vigente **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)**, sono altresì assegnati al personale t.a. e dirigenziale obiettivi di **performance organizzativa di struttura** correlati al miglioramento di efficienza ed efficacia (*Obiettivi di continuità*), **secondo la procedura descritta nel SMVP 2023 e nel relativo allegato F** (in cui sono precisati anche i criteri di valutazione per il personale t.a. delle diverse strutture di Ateneo coinvolte). L'allegato A2 al SMVP 2023 precisa i criteri di valutazione degli *obiettivi di continuità* per i dirigenti, chiamati al coordinamento degli Uffici afferenti a ciascuna Area.

Le modalità operative sono comunicate ai Responsabili di Struttura con apposita circolare, a cura dei competenti Uffici ed Aree.

## 2.2.6: Semplificazione e digitalizzazione

Come nel 2022, molti degli obiettivi di *performance* assegnati per l'anno 2023 sviluppano la traiettoria strategica *Semplificazione e Università agile* (PSA 2021-26), alcuni dei quali in continuità con azioni avviate nelle precedenti annualità, altri in forma di verifica di fattibilità di ampliamenti dell'utilizzazione di piattaforme esistenti.

I dirigenti, in attuazione di uno specifico obiettivo di *performance* assegnato per l'anno 2022, hanno individuato – in ordine di priorità – i processi gestiti dalle strutture dell'Ateneo per i quali ritengono necessario attuare nel triennio 2023/2025 la semplificazione e reingegnerizzazione, indicando le criticità rilevate e le possibili azioni di miglioramento. Gli interventi proposti saranno sottoposti ad analisi di fattibilità da parte di appositi Gruppi interdisciplinari<sup>9</sup> – i cui lavori sono stati già avviati nel 2022 - o direttamente realizzati (ove possibile e previa condivisione del Direttore generale) da parte delle Aree dirigenziali proponenti.

Sul sito web di Ateneo, nella pagina dedicata al P.I.A.O., sarà riportato in corso d'anno l'elenco degli interventi avviati nel 2023 e il relativo stato di avanzamento.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione e la trasparenza hanno rilevanza trasversale rispetto a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ateneo.

In questo triennio, restano confermate le direttrici strategiche già indicate nella precedente pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ovvero:

- **ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, facendo leva anche sulla semplificazione e digitalizzazione dei processi;**
- **aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;**
- **creare un contesto sfavorevole alla corruzione;**
- **innalzare ulteriormente il livello della trasparenza in Ateneo.**

La gestione dei progetti PNNR e dei Dipartimenti di Eccellenza - accompagnate da un ingente flusso di denaro, nonché dall'introduzione di deroghe alla legislazione ordinaria - richiedono di proseguire sulla strada della semplificazione e dello snellimento delle procedure e, al contempo, di programmare efficaci presidi dell'integrità: occorre evitare che i risultati attesi con l'attuazione dei grandi progetti in cui l'Ateneo è coinvolto siano vanificati da eventi corruttivi. Questa esigenza è evidenziata anche nel [Piano Nazionale Anticorruzione 2022 \(PNA\)](#), approvato in via definitiva dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023.

Nel presente Piano sono stati confermati fino al **30.6.2023**<sup>10</sup> - salvo alcune esigenze di modifica ravvisate nell'immediato dai dirigenti, in qualità di Referenti per la prevenzione della corruzione, dalla RPCT e dall'Ufficio Etica e Trasparenza<sup>11</sup> - i processi a rischio e le relative misure previste nel P.I.A.O. approvato dall'Ateneo nello scorso mese di giugno 2022. Tutti i dirigenti sono stati quindi chiamati a procedere, ciascuno per la parte di competenza, a:

1. identificare i processi a rischio corruzione, da riportare nel Catalogo dei processi;

<sup>9</sup> Gruppo di lavoro interdisciplinare per la *Razionalizzazione del Modello Organizzativo e Procedurale dell'Ateneo* e Gruppo di lavoro per la *transizione digitale delle Segreterie studenti*.

<sup>10</sup> Le indicazioni in merito sono state fornite dalla RPCT e dall'Ufficio Etica e Trasparenza con nota prot.n. 148188 del 6/12/2022, inviata a tutti i dirigenti nelle more dell'approvazione definitiva e pubblicazione del [P.N.A. 2022](#).

<sup>11</sup> La RPCT e l'Ufficio Etica e Trasparenza hanno informato i dirigenti delle novità che hanno ritenuto necessario introdurre nell'immediato, procedendo al contempo ad una prima semplificazione delle appendici del presente Piano, volta a renderne più chiaro il contenuto e più agevole il monitoraggio.

2. eseguire l'analisi del rischio corruzione per ciascun processo (o procedimento) o fase di esso ritenuta a rischio;
3. individuare le misure di prevenzione per ciascuno dei rischi rilevati all'esito della predetta analisi.

Per il completamento di tali attività da parte dei dirigenti – attività da effettuare tenendo conto delle previsioni del P.N.A. 2023/2025, dei relativi approfondimenti e della documentazione messa a disposizione entro il 12.4.2023 su apposita pagina web dall'Ufficio Etica e Trasparenza per tutte le Aree, quali risultanti dalla riorganizzazione realizzata a decorrere dall'1.3.2023 - è fissato il termine del 31.5.2023<sup>12</sup> e al rispetto dello stesso è legato uno specifico indicatore degli obiettivi di *performance* correlati alla prevenzione della corruzione e trasparenza (Ob. AT dir, indicatore E). A valle, si procederà ad un'ulteriore revisione delle appendici del P.I.A.O. di Ateneo relative ai rischi corruttivi e alla trasparenza, con riferimento ai processi a rischio e alla programmazione delle relative misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

I seguenti *allegati ed appendici* costituiscono parte integrante della presente sezione:

- ✓ allegato 2.3.1 Analisi del contesto di riferimento e processo seguito per la elaborazione della sezione del PIAO *Rischi corruttivi e trasparenza*
- ✓ allegato 2.3.2 Rotazione ordinaria del personale e misure di contenimento del rischio
- ✓ allegato 2.3.3 Ulteriori misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione
- ✓ allegato 2.3.4. Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.
- ✓ allegato 2.3.5 Valutazione del rischio
- ✓ allegato 2.3.6 Programma della trasparenza
- ✓ allegato 2.3.7. Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e soggetti esterni e le Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
- ✓ Appendice 2.3.A - Azioni per conseguire le direttrici strategiche per l'etica e la trasparenza
- ✓ Appendice 2.3.B – Catalogo dei processi e registro dei rischi di corruzione dell'Ateneo
- ✓ Appendice 2.3.C - Elenco degli obblighi di pubblicazione
- ✓ Appendice 2.3.D – Codice comportamento di Ateneo
- ✓ Appendice 2.3.E AG – Misure generali e specifiche dell'*Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea e informatica)*
- ✓ Appendice 2.3.E Bil. – Misure generali e specifiche dell'*Area Bilancio e Finanza*
- ✓ Appendice 2.3.E Contr. – Misure generali e specifiche dell'*Area Attività Contrattuale*
- ✓ Appendice 2.3.E Did.Stud. – Misure generali e specifiche dell'*Area Didattica e Servizi agli Studenti*
- ✓ Appendice 2.3.E Edil. – Misure generali e specifiche dell'*Area Edilizia*
- ✓ Appendice 2.3.E Legale P.T. – Misure generali e specifiche dell'*Area Affari Legali, Privacy, Trattamenti Accessori e Pensionistici*
- ✓ Appendice 2.3.E Org. Svil. – Misure generali e specifiche dell'*Area Organizzazione e Sviluppo*
- ✓ Appendice 2.3.E Prev.Prot. – Misure generali e specifiche dell'*Area Prevenzione e Protezione*
- ✓ Appendice 2.3.E Ric.I.T. – Misure generali e specifiche dell'*Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione*
- ✓ Appendice 2.3.E R.U. – Misure generali e specifiche dell'*Area Risorse Umane*
- ✓ Appendice 2.3.E U.S. – Misure generali e specifiche degli *Uffici di staff*
- ✓ Appendice 2.3.E S.D. – Misure generali e specifiche delle *Strutture decentrate*

<sup>12</sup> Il termine del 30.4.2023 inizialmente fissato nella citata nota prot. n. 148188 del 6/12/2022 è stato rivisto in considerazione della recente riorganizzazione dell'Amministrazione centrale.

### 2.3.1 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione nell'Ateneo Federico II

Il **Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo Federico II** è l'organo di indirizzo che stabilisce gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione e le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, adottando annualmente il P.I.A.O..

Con [decreto rettorale n. 3681 del 11/11/2020](#) sono stati nominati i componenti del Consiglio di Amministrazione di Ateneo, dal 17 novembre 2020 al 16 novembre 2024 e, limitatamente alle rappresentanze studentesche, con [decreto rettorale n. 2599 del 14/6/2021](#) sono stati nominati i rappresentanti degli Studenti per il biennio 2021-2023.

L'incarico di **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** è attualmente svolto dalla dott.ssa Carla Camerlingo, dirigente di II fascia a tempo indeterminato, alla quale è stato conferito - partire dal 5.11.2018, con conferma dall'1.3.2023 - l'incarico di Capo dell'Area Organizzazione e Sviluppo e dunque di RPCT di Ateneo, come risulta dal combinato disposto della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 88 del 29.10.2018 e del decreto del Direttore generale n. 1045 del 30.10.2018 e, da ultimo, della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 246 del 21.2.2023 e del decreto del Direttore generale n.162 del 21.02.2023.

I Dirigenti dell'Ateneo, in qualità di **Referenti per la prevenzione della corruzione**, per gli ambiti e le funzioni di rispettiva competenza, partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza di propria competenza. Una siffatta rete di Referenti per la gestione del rischio corruttivo assicura interlocutori stabili della RPCT, con un contributo significativo in tutte le fasi del processo. Con decreto DG 593/2022 è stato istituito, a decorrere dal 13.06.2022, l'Ufficio Etica e Trasparenza, quale struttura di supporto non solo alla RPCT di Ateneo, ma anche ai Referenti e a tutte le Strutture dell'Ateneo per la corretta attuazione degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

La **Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)** di Ateneo Federico II è la Dott.ssa Serena Pierro, cat. D, area amministrativo- gestionale, responsabile dell'*Ufficio Gare e Contratti per Servizi e Forniture in house e sopra soglia*, nominata con Decreto rettorale n. n.1657 del 16/04/2021. L'individuazione del RASA rappresenta una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione; il RASA assicura l'inserimento e l'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante.

Il **Nucleo di Valutazione** di Ateneo verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *performance*, che la sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e trasparenza sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione e alla trasparenza amministrativa.

Con decreto rettorale n. 186 del 17/01/2020 il prof. Achille Basile, ordinario a tempo pieno presso questo Ateneo, è stato nominato componente del Nucleo di Valutazione con funzioni di Coordinatore, a decorrere dal 10/02/2020 e per quattro anni. Con decreto rettorale n. 4211 del 22/12/2020 sono stati nominati i 5 componenti non appartenenti ai ruoli di questa Università, a decorrere dalla data di tale decreto e per quattro anni; con decreto rettorale n. 5317 del 2/12/2021 è stato nominato il rappresentante degli studenti per il biennio 2021-2023.

In Ateneo il modello organizzativo vede coinvolti, oltre ai soggetti e ruoli suindicati anche **l'Ufficio Affari speciali del personale (di seguito UASP)** – afferente all'Area Affari Legali, Privacy, Trattamenti Accessori e Pensionistici - e **tutti i dipendenti dell'Amministrazione**, che:

- sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio mediante consultazione pubblica;
- osservano le misure contenute nella sezione *Rischi corruttivi e Trasparenza* del P.I.A.O.;

- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UASP o attraverso la procedura di segnalazione di illeciti attiva in Ateneo;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).

### 2.3.2. Protocolli di Intesa a presidio della legalità

- [“Protocollo d’intesa per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale nell’economia legale”](#), stipulato tra la Prefettura di Napoli, la Città Metropolitana di Napoli, il Comune di Napoli e la Camera di Commercio di Napoli ( sottoscritto dal Rettore in data 10/12/2021), cui si fa integrale rinvio;
- [Protocollo d’intesa tra l’Ateneo e la Guardia di Finanza](#) per il corretto impiego delle risorse provenienti dal programma di investimento Next Generation EU, con specifico riguardo agli interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) e dal Piano complementare.

### 2.3.3. Collegamento con il ciclo della *performance*

Nel presente Piano, in attuazione di quanto previsto dalla vigente normativa e dell’obiettivo relativo al *rafforzamento e alla difesa dei valori etici e dell’integrità nella comunità accademica*:

- sono assegnati alla dirigente dell’Area Organizzazione e Sviluppo - che riveste anche il ruolo di RPCT di Ateneo - e ai dirigenti di tutte le Aree, specifici obiettivi di *performance* correlati al raggiungimento dei *target* programmati per l’anno 2023 con riferimento alle *AZIONI* e alle *MISURE* elencate nelle appendici al presente Piano;
- è prevista l’assegnazione alle unità di personale appartenenti alle categorie D ed EP (con incarico di responsabilità, non *ad interim*, conferito dal Direttore generale) di obiettivi operativi connessi all’attuazione, per la parte di competenza, delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione riportate nelle appendici al presente Piano.

Viene, infine, assicurato un collegamento tra la misura del monitoraggio dei tempi procedurali - che consente di far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi - e gli obiettivi di *performance* organizzativa di struttura: anche per l’anno 2023 sono previsti (cfr. SMVP 2023, allegato F, paragrafi F3 e F5) obiettivi di continuità correlati al monitoraggio e all’abbattimento dei tempi di conclusione di taluni procedimenti/adempimenti aventi impatto sull’utenza; tali obiettivi sono assegnati al personale delle Aree dell’Amministrazione centrale e degli Uffici ad esse afferenti, nonché al personale t.a. di Dipartimenti e Centri.

### 2.3.4 Rapporti con l’Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II

Il presente Piano non contempla le attività poste in essere dal personale dell’AOU, in quanto lo stesso è utilizzato nel contesto organizzativo di una distinta persona giuridica<sup>13</sup> e, quindi, sottoposto, per le attività assistenziali, ai poteri gestionali e di controllo dei relativi vertici (controllo delle presenze, trattamento

<sup>13</sup> Con Decreto rettorale n. 2942 del 31 luglio 2003, è stata costituita – con autonoma personalità giuridica - l’Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II, la cui autonomia è divenuta effettiva con l’immissione nelle funzioni del Direttore Generale, intervenuta in data 02.01.2004. La predetta Azienda utilizza, tra l’altro, un contingente di personale universitario tecnico-amministrativo che, svolgendo anche attività assistenziale, è destinatario di un trattamento perequativo ex art. 31 DPR 761/79, i cui oneri sono a carico della Regione Campania. I rapporti tra l’Università e l’Azienda sono delineati nell’ambito dello Statuto di Ateneo (art. 38) e di un apposito Protocollo di Intesa volto a disciplinare il rapporto tra Servizio Sanitario Regionale e Università per lo svolgimento delle attività assistenziali.

L’Università concorre alle attività assistenziali dell’Azienda con l’apporto di personale docente e non docente e di beni mobili ed immobili. La gestione dell’Azienda ospedaliera universitaria è informata al principio dell’autonomia economico-finanziaria. Il patrimonio immobiliare concesso in uso all’Azienda resta di proprietà dell’Ateneo e non può essere modificato nella propria consistenza e configurazione in mancanza di apposita autorizzazione del Consiglio di Amministrazione dell’Università. La gestione dell’Azienda ospedaliera universitaria deve essere informata all’esigenza di garantire le funzioni istituzionali delle strutture universitarie che vi operano.



accessorio ospedaliero, ecc.), ferma la competenza dell'Amministrazione universitaria all'adozione dei provvedimenti relativi allo stato giuridico ed economico.

### Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

#### 3.1 Struttura organizzativa

L'Università degli Studi di Napoli "Federico II" per assolvere alle proprie finalità istituzionali, in conformità alla Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 e ss.mm. e ii. ed al proprio Statuto, è articolata secondo il modello organizzativo sotto riportato:

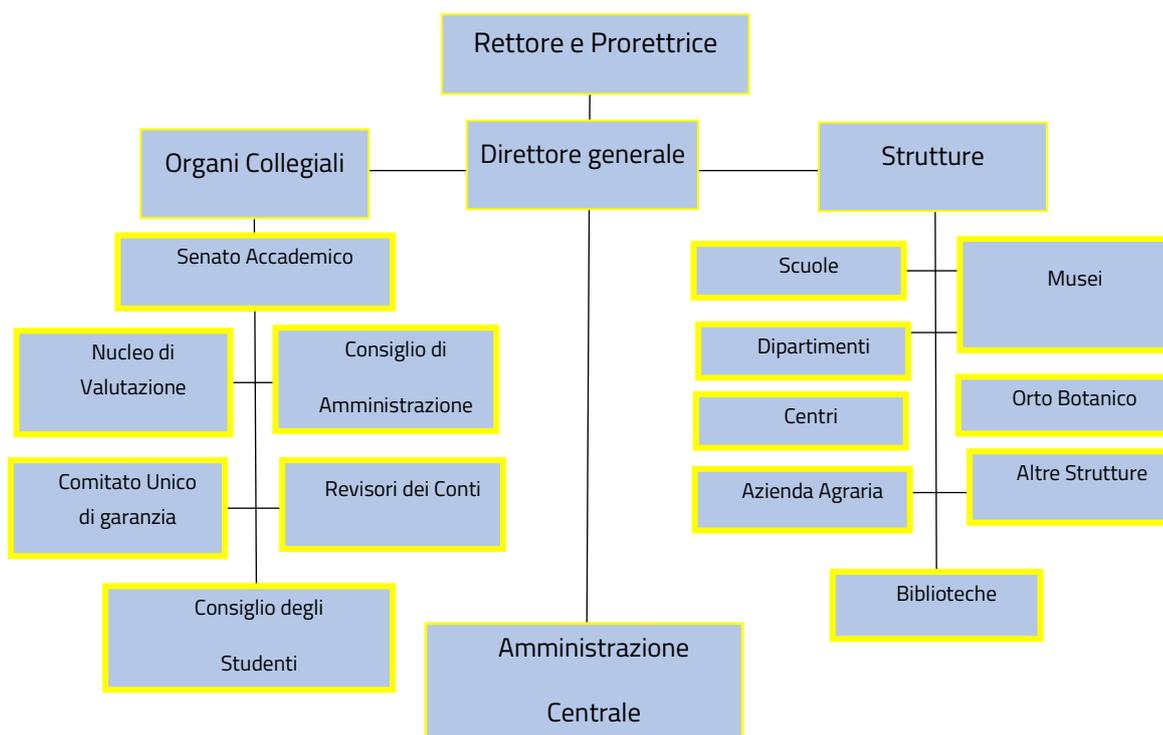


Fig. 1 Organigramma dell'Ateneo Federico II.

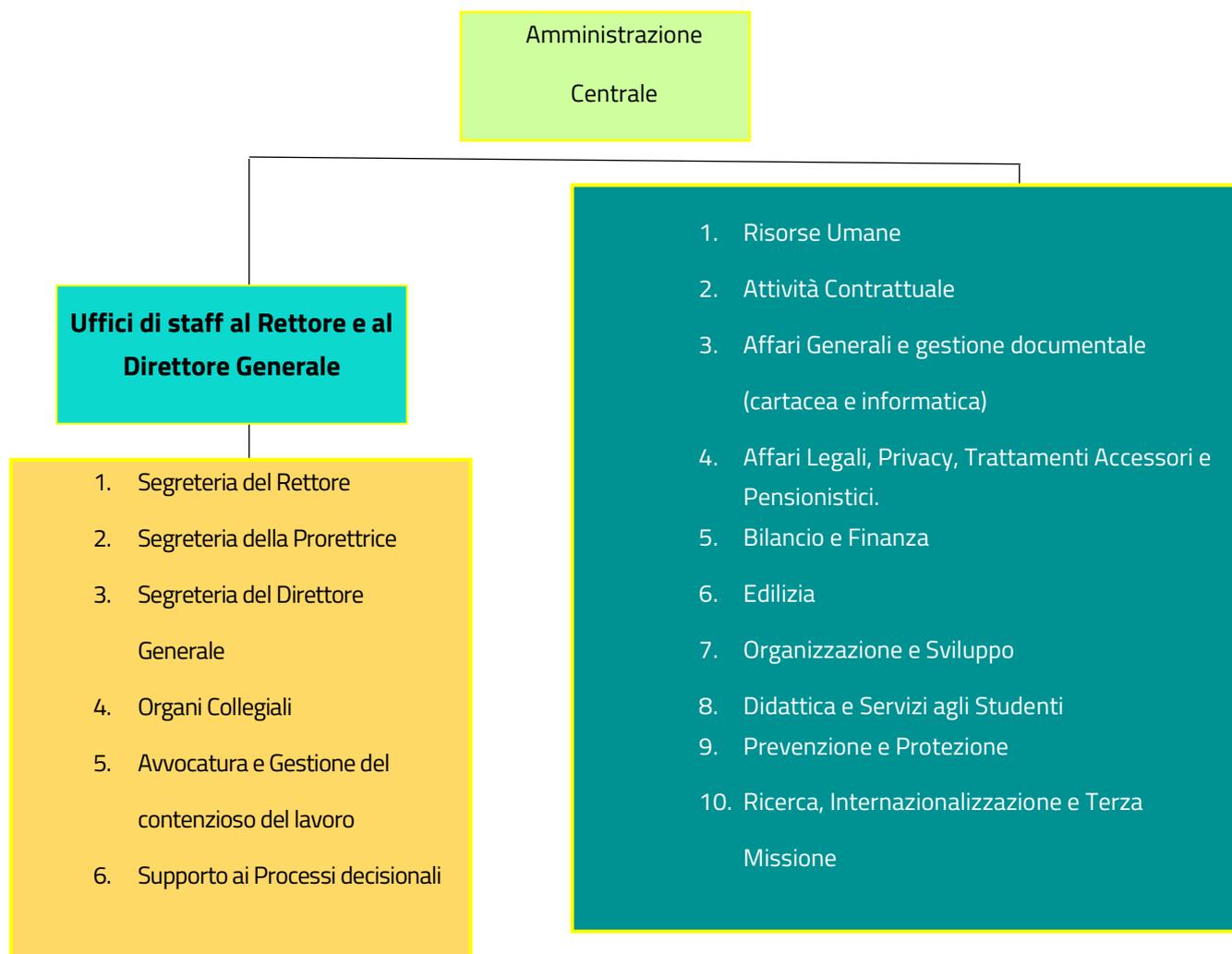


Fig. 2 Articolazione dell'Amministrazione Centrale. Fonte: DG/2023/162 del 21/02/2023 (recante il nuovo assetto dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo), Allegato 2 *Azioni di miglioramento organizzativo pianificate per l'anno 2023*.

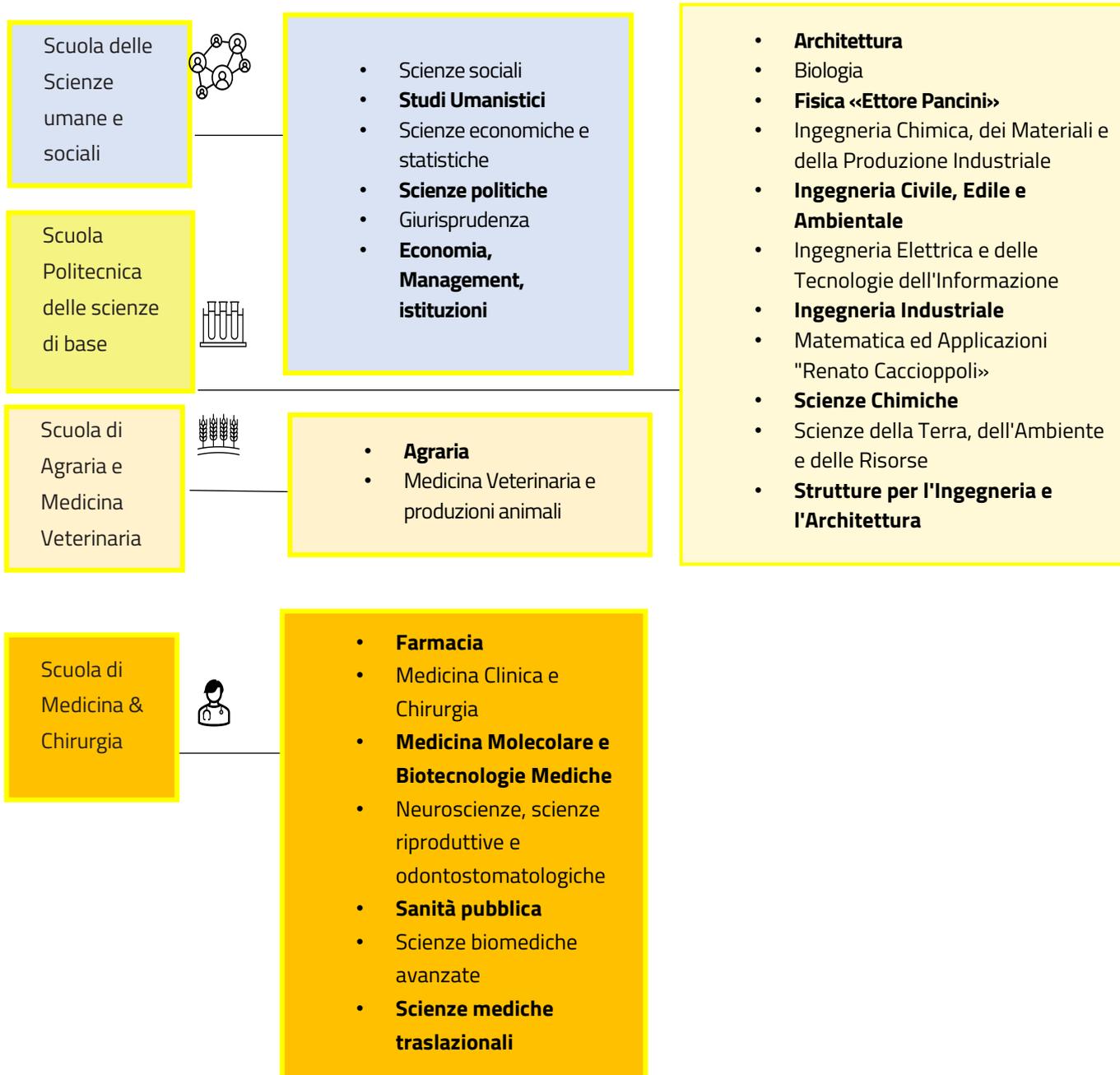


Fig. 3 Articolazione Scuole e Dipartimenti.

Il nuovo modello organizzativo per la standardizzazione dei servizi (DG/2023/162 del 21/02/2023) prevede di dotare tutti i Dipartimenti di almeno tre uffici, nel cui ambito si svolgano attività quanto più possibile omogenee.

I tre uffici identificati come necessari per tutti i Dipartimenti sono i seguenti:

- Contabilità e Bilancio
- Didattica
- Ricerca

Il riassetto organizzativo dei Dipartimenti verrà attuato progressivamente a partire dal 2023, con l'istituzione nell'immediato di un Ufficio per la Didattica e un Ufficio Supporto per la Ricerca nei Dipartimenti in cui attualmente è presente un unico Ufficio (cfr. DG/2023/162 del 21/02/2023, Allegato 2 Azioni di miglioramento organizzativo pianificate per l'anno 2023).

In aggiunta ai Dipartimenti, UNINA conta<sup>14</sup>:

n. 56 <u>Centri di Ateneo</u> di cui
n. 23 Centri interdipartimentali di ricerca
n. 1 Centro di servizio interdipartimentale
n. 11 Centri di servizio di Ateneo
n. 13 Centri interuniversitari di ricerca

Altre Strutture di Ateneo
Sistema Bibliotecario di Ateneo, costituito da n. 12 Biblioteche di Area coordinate dal Centro di Ateneo per le Biblioteche "Roberto Pettorino"
Centro Musei delle scienze Naturali e Fisiche
Centro Museale "Musei delle Scienze Agrarie" – MUSA
Museo Antropologico Multimediale
Museo di Anatomia Veterinaria
Orto Botanico di Napoli
Azienda Agraria e zootecnica

Per gli ulteriori dettagli si fa rinvio alla pagina [Organigramma](#) del sito web istituzionale.

Di seguito, sono riportati alcuni dati rappresentativi dell'Ateneo, che evidenziano la complessità ed i volumi di attività gestiti dagli Uffici e dalle Strutture dell'Ateneo sopraindicate.

Per l'anno accademico 2022/2023 si conta un numero di studenti iscritti, compresi gli immatricolati, di **70.338**, di cui **30.242** unità per i corsi "umanistici", **40.096** unità per i corsi "scientifici", **628** studenti per le scuole di specializzazione di Area non Medica (di cui **81** per la Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali, dati riferito all'anno accademico 2021/2022) e **1.936** studenti per le scuole di specializzazione di Area Medica (dato riferito all'anno accademico 2021/2022).

L'offerta didattica 2022/2023 consta di: **77** Corsi di Laurea (Triennali), **81** Corsi di Laurea Magistrali non a ciclo unico, **10** Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico, **50** corsi di Dottorato di Ricerca (di cui **8** afferenti alla Scuola superiore Meridionale); completano l'offerta didattica: **48** Master universitari di I (**13**) e II (**35**) livello attivati

<sup>14</sup> Aggiornamento al 31.12.2022.

(al netto dei Master attivati con sede amministrativa presso altri Atenei, dati relativi all'anno accademico 2021/2022), **12** Scuole di Specializzazione di Area non Medica (comprensive della Scuola delle Professioni Legali, dati relativi all'anno accademico 2021/2022), **54** Scuole di Specializzazione di Area Medica (dati relativi all'anno accademico 2021/2022)<sup>15</sup>.

**Il dimensionamento e la ripartizione dei professori di ruolo e dei ricercatori, nonché del personale tecnico-amministrativo e dirigente dell'Ateneo è riportato nell'appendice 3.3 Programmazione fabbisogno del personale 2022-24.**

Alla **complessità organizzativa**, tipica dei **mega-Atenei**, tra cui questa Università rientra a pieno titolo<sup>16</sup>, fa eco la **complessità strutturale**: la Federico II conta, attualmente, n. 28 [sedi](#) in 10 diversi quartieri della città, alcune delle quali anche fuori dal territorio comunale (l'insediamento più rilevante per dimensioni è quello di Portici), da Soccavo-Fuorigrotta fino a San Giovanni a Teduccio, con un patrimonio edilizio di notevole vastità e di diversa origine ed epoca, e pertanto, di difficile omogeneizzazione. Nel corso dell'anno 2022 è stata inaugurata una nuova sede nel quartiere di **Scampia**, laddove prima sorgeva la "Vela H", sede del CdL in Infermieristica.

### 3.2 Programmazione – Organizzazione del Lavoro Agile

Com'è noto, a partire dal 2020 lo stato di emergenza pandemica ha determinato, tra l'altro, un eccezionale fenomeno di riorganizzazione del lavoro che ha avuto tra i suoi tratti qualificanti il ricorso massiccio alla modalità *agile* di esecuzione della prestazione lavorativa.

Sebbene una disciplina in tal senso fosse già contenuta nell'art. 18 della L. 81/2017, per ovvie ragioni la situazione emergenziale ha indotto il legislatore ad ammettere il ricorso all'istituto in argomento attraverso meccanismi semplificatori (ad es. prescindendo dalla necessaria sottoscrizione di un accordo individuale tra datore e lavoratore).

Con il parziale affievolimento dell'emergenza sanitaria e nelle more della regolamentazione dell'istituto nella sua modalità ordinaria da parte della contrattazione collettiva nazionale per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale:

- il D.P.C.M. 23/09/2021, pubblicato in G.U. n. 244 del 12/10/2021, ha previsto il superamento, a decorrere dal 15/10/2021, del lavoro agile quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa e un conseguente graduale rientro in presenza del personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni;
- il successivo decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 08/10/2021, pubblicato in G.U. n. 245 del 13/10/2021, ha specificato le modalità e le condizioni di accesso al lavoro agile ordinario a decorrere dalla sopra citata data del 15/10/2022 (ad esempio richiedendo l'adozione dell'accordo individuale di cui all'art. 18 della L. 81/2017).

In attuazione delle predette disposizioni, con decreto del Direttore Generale n. 816 del 20/10/2021 sono state, quindi, fissate le misure organizzative di Ateneo per l'accesso al lavoro agile ordinario per il periodo dal 02/11/2021 e fino alla piena attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ed apportate le conseguenziali modifiche e/o integrazioni al Disciplinare sul lavoro agile già approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 50 del 29/01/2021 e successivamente riformulato giusta decreto del D.G. n. 468 del 08/06/2021.

Tale nuovo assetto organizzativo è stato reso possibile in quanto l'Amministrazione, in applicazione del quadro normativo vigente al 31/01/2021, con la sopra citata delibera del Cda n. 50 del 29/01/2021 aveva, altresì, approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e, dunque, aveva già effettuato un approccio strutturato e organizzato del lavoro agile post emergenziale.

Successivamente, in applicazione dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021, conv. in l. n. 113/2021 nonché dell'art. 7 del d.l. 36/2022, conv. in l. 79/2022 - che ha prorogato al 31/06/2022 il termine entro cui le Pubbliche Amministrazioni avrebbero dovuto adottare, in prima applicazione, il PIAO - nell'adunanza del 29 giugno 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il PIAO di Ateneo per il triennio 2022-2024.

<sup>15</sup> Fonte: Ufficio Gestione ed Analisi dei dati. Estrazione dati del 9.3.2023.

<sup>16</sup> In Italia si contano 12 mega-Atenei, ovvero università con più di 40.000 iscritti, secondo la classificazione proposta in Donna, G., L'Università che crea valore pubblico, il Mulino, 2018.

Nella citata delibera il Cda ha dato al contempo mandato al Direttore Generale di apportare al Piano e ai relativi allegati/appendici *“le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza del confronto con le OO.SS. - nonché a valle dell’esame da parte del gruppo di lavoro (P.L.A.I.) della sezione relativa al lavoro agile - unitamente alle ulteriori modifiche non sostanziali ritenute necessarie/opportune”*. Sempre nel corso del 2022, tuttavia, si sono avuti taluni interventi normativi che hanno interessato la materia del lavoro agile, rallentando la concreta piena attuazione del Piano in argomento; il riferimento è in particolare:

- al d.lgs. n. 105 del 30.06.2022, pubblicato in G.U. n. 176 del 29/07/2022 ed entrato in vigore il 18/08/2022, che ha riconosciuto priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile pervenute da lavoratori rientranti in una delle seguenti categorie: disabili in situazione di gravità accertata; con figli fino a 12 anni di età; con figli disabili o caregiver (e a seguito del quale, con decreto del Direttore Generale n. 873 del 09/09/2022, l’Ateneo ha rivisto le categorie di personale aventi priorità di accesso al lavoro agile);
- all’art. 1, comma 306, della legge n. 197 del 29.12.2022 (legge di bilancio per l’anno 2023) che così dispone: *“fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all’[articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 18 febbraio 2022, n. 11](#), il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l’adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento [...]”*.

Ben si comprende dunque come, anche in considerazione delle novità normative intervenute successivamente all’adozione del PIAO, il 2022 abbia rappresentato per l’Ateneo un anno di transizione verso l’adozione di un modello organizzativo definitivo sulla disciplina del lavoro agile ordinario.

Si segnala, inoltre, che sulla scorta delle novità normative sopra riportate (*in primis* il d.lgs. n. 105 del 30.06.2022 e la legge di bilancio per l’anno 2023) nonché dell’esperienza maturata, è stato predisposto un nuovo Disciplinare sul lavoro agile, che si allega al presente documento.

Si ricorda, infine, che con decreto del Rettore n. 1376 dell’11.4.2022 è stato nominato il gruppo di lavoro per l’analisi delle tematiche inerenti all’attuazione del Piano per il lavoro agile integrato (PLAI) e che a seguito delle riunioni svoltesi nei giorni 20.4.2022 e 17.5.2022, sono state approvate, tra l’altro, le ricognizioni delle attività smartabili e dei servizi per tutte le Strutture dell’Ateneo (il cui elenco è stato allegato al PIAO di Ateneo 2022-2024) cui ha fatto seguito, in data 27.6.2022, il confronto con tutte le Organizzazioni Sindacali e con la R.S.U.

Tenuto conto che in riferimento alle suddette ricognizioni non sono successivamente pervenute osservazioni e/o richieste di modifica/integrazione da parte dei Referenti/Responsabili di struttura, le stesse sono da considerarsi ancora valide con riferimento al presente P.I.A.O.

Sono pubblicati, pertanto, sul sito web di Ateneo – nella pagina dedicata al presente P.I.A.O. – l’elenco delle attività ‘smartabili’ raggruppate per Strutture similari (*“Centri-Musei-Orto botanico”, “Dipartimenti”, “Aree”, “Scuole”*), nonché - conformemente a quanto previsto dall’art. 1, lett. f, del Disciplinare del lavoro agile e tenuto conto dell’assetto organizzativo dell’Ateneo - la tabella che individua i rispettivi Referenti/Responsabili di struttura .

Le seguenti **appendici** costituiscono parte integrante della presente sezione:

*Appendice 3.2.A Disciplinare del lavoro agile*

*Appendice 3.2.B Indicatori del lavoro agile*

Si specifica che tutta la disciplina del lavoro agile riportata nel presente documento e nei relativi allegati/appendici riguarda il personale tecnico-amministrativo esclusivamente universitario.

### **3.3 Programmazione triennale dei fabbisogni: premessa e criteri di elaborazione**

La sezione è redatta in continuità con la Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2021-23 ed ‘allo stato dell’arte’, ovvero nelle more dell’emanazione, da parte del Ministro per la P.A., delle Linee Guida

finalizzate a definire criteri di elaborazione e redazione del P.I.A.O. (la cui emanazione è prevista entro il 30.6.22, ovvero in coincidenza con la scadenza prevista per l'emanazione del P.I.A.O. stesso), oltre che del D.M. emanato a cura del MUR con il quale si provvede all'assegnazione dei cc.dd. punti organico: sarà, pertanto, oggetto di eventuali rivisitazioni e rimodulazioni, ove necessarie in ragione degli sviluppi normativi.

La programmazione è stata elaborata in continuità con la precedente annualità e con gli obiettivi ivi stabiliti, ovvero

- **garantire** sia la sostenibilità, sia un necessario processo di innovazione dell'offerta formativa dell'Ateneo, nel rispetto dei requisiti necessari per l'accreditamento dei corsi di studio;
- **sostenere** le attività di ricerca strategiche per l'Ateneo, anche in sintonia con i temi e le azioni del PNR e del PNRR.

I vincoli alla programmazione sono rappresentati:

- dalla **normativa** in materia,
- dalla **stima del turnover** derivante dalle cessazioni dal servizio nel triennio,
- dalla **previsione del flusso di risorse finanziarie provenienti dal FFO e dalle tasse degli studenti**,

in modo che la sua realizzazione risulti pienamente compatibile con l'obiettivo di assicurare l'equilibrio economico-finanziario dell'Ateneo.

**La Programmazione triennale dei fabbisogni è riportata nell' *appendice 3.3 Programmazione fabbisogno del personale 2023-25*, cui si fa integrale rinvio.**

### 3.4 Formazione del personale

La pianificazione della formazione del personale t.a. prosegue sulla strada tracciata nel corso degli ultimi anni, segnati tra l'altro dall'esperienza del lavoro a distanza, che ha indotto significative trasformazioni nelle modalità di gestione dei processi e dei rapporti con l'utenza, imprimendo una spinta più decisa verso la digitalizzazione ed il miglioramento dell'efficienza dell'azione dell'Ateneo, coniugate con la valorizzazione del *work-life balance*.

Il PNRR – varato all'indomani della fase più critica dell'emergenza – sostiene il cambiamento: l'investimento sul capitale umano e sull'adeguatezza e continuità della sua formazione consente alle Amministrazioni di guadagnare efficienza e di innovare i processi e servizi in maniera sostenibile ed intelligente.

In quest'ottica è stato predisposto il **piano di formazione del personale**, che punta su qualificazione/riqualificazione a partire dalle **competenze gestionali, organizzative, relazionali, digitali e linguistiche**, oltre che sull'aggiornamento/formazione di tipo specialistico 'tagliati' sulle funzioni concretamente svolte dalle Unità Organizzative di appartenenza. Resta, naturalmente, assicurata la formazione/riformazione del personale t.a. negli ambiti di comune interesse (**sicurezza sul lavoro, privacy, etica e trasparenza**) e confermato l'impegno nella diffusione e nella promozione di una corretta **cultura di genere**, a partire dal linguaggio, in modo da costituire e rafforzare il nucleo dei valori 'forti' dell'Ateneo.

Nel triennio è prevista, inoltre, l'introduzione di elementi di innovazione rispetto agli anni precedenti, anche attraverso la sperimentazione di canali differenti da quelli tradizionali (formazione in aula o FAD), come accennato nelle pagine precedenti (cfr. specifico obiettivo trasversale volto all'apprendimento nell'ambito di uno scenario simulato).

La pianificazione degli interventi formativi è riportata nell'**Appendice 3.4 Formazione del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo** - che costituisce parte integrante della presente sezione - ferma restando la possibilità di integrazione della stessa a seguito di segnalazione di specifiche esigenze. A tal

riguardo si precisa che l'eventuale richiesta di attività formative ulteriori rispetto a quelle organizzate dall'Ufficio Formazione dovrà riportare le tematiche da affrontare, i destinatari dell'intervento formativo (se possibile in ordine di priorità), nonché la relativa motivazione, con specifico riferimento alle attività che le unità di personale svolgono presso la Struttura di appartenenza.

#### Sezione 4: Monitoraggio

Il monitoraggio in itinere consente di rilevare lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati nel presente Piano e le eventuali criticità; si realizza attraverso:

- la *verifica e rendicontazione in itinere* dello stato di avanzamento degli obiettivi, con riferimento ai risultati intermedi raggiunti e all'eventuale scostamento negativo o positivo;
- *un confronto* in corso d'anno con i soggetti assegnatari degli obiettivi, anche attraverso appositi incontri in cui vengono esaminate le eventuali criticità segnalate e le relative proposte di rimodulazione, nonché le proposte di miglioramento, di cui tener conto in sede di successiva pianificazione degli obiettivi strategici ed operativi.

La valutazione dell'impatto delle azioni e degli obiettivi pianificati sull'utenza esterna ed interna è condotta anche per l'annualità in corso mediante adesione al progetto *Good Practice* (coordinato dal Politecnico di Milano) e con indagini interne, volta a rilevare – in attuazione del SMVP 2023 – il grado di soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi erogati dalle unità organizzative.

I risultati delle predette indagini sono elaborati ed esaminati per progettare e pianificare, nella logica sottesa al ciclo delle *performance*, le opportune azioni correttive e/o di miglioramento.

**Dirigenti e unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico di capo Ufficio presso le Aree o le Strutture decentrate o capo Ufficio di staff - monitoraggio relativo alla performance e alla prevenzione della corruzione e trasparenza**

Il monitoraggio *in itinere* consente di rilevare lo stato di avanzamento degli obiettivi operativi assegnati nel P.I.A.O. e le eventuali criticità e si realizza attraverso:

- la verifica e rendicontazione in itinere dello stato di avanzamento degli obiettivi, con riferimento ai risultati intermedi raggiunti e all'eventuale scostamento negativo o positivo;
- un confronto in corso d'anno con i soggetti assegnatari degli obiettivi, anche attraverso appositi incontri in cui vengono esaminate le eventuali criticità segnalate e le relative proposte di rimodulazione, nonché le proposte di miglioramento, di cui tener conto in sede di successiva pianificazione degli obiettivi strategici ed operativi.

Per l'anno 2023, sono previsti 2 monitoraggi intermedi dello stato di avanzamento degli obiettivi:

- **I monitoraggio** (finalizzato anche ad eventuali rimodulazioni), con riferimento ai risultati intermedi raggiunti al 30 giugno 2023, con invio dei report di monitoraggio:
  - o a cura delle unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico conferito dal DG entro il 14 luglio 2023,
  - o a cura dei dirigenti entro il 31 luglio 2023.

- **Il monitoraggio** (finalizzato anche alla predisposizione e approvazione del PIAO di Ateneo entro i termini di legge), con riferimento ai risultati intermedi raggiunti al 31 ottobre 2023, con invio dei report di monitoraggio:
  - o a cura delle unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico conferito dal DG entro il 15 novembre 2023,
  - o a cura dei dirigenti entro il 30 novembre 2023.

### Monitoraggio relativo alla *pianificazione del lavoro agile*

Il monitoraggio dello stato di attuazione della sezione del presente Piano relativa al lavoro agile è curato - in attuazione di uno specifico obiettivo di *performance* (cfr. *tabella 2.2.1*) - dalla dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo, unitamente al C.S.I. di Ateneo e con la collaborazione di tutti i dirigenti di Ateneo, con riferimento agli specifici indicatori riportati nell'appendice 3.2.B.

## Sezione 5- Azioni di parità

L'Ateneo ha approvato nel 2021 il suo secondo Bilancio di Genere, sulla base del quale è stato elaborato il primo **Piano di uguaglianza di genere di Ateneo 2022-2024 (GEP)**, che riporta **le azioni programmate per la promozione della parità di genere e del benessere organizzativo**.

Il **Piano di uguaglianza di genere di Ateneo 2022-2024 (GEP)** è stato approvato dal Senato accademico e dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza di gennaio 2022 ed è consultabile sul sito web di Ateneo (<http://www.unina.it/-/28418788-pubblicato-il-piano-di-uguaglianza-di-genere-dell-ateneo>).

Il GEP è stato incorporato nel **Piano per le Azioni Positive (P.A.P.)**, predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo nell'adunanza del marzo 2022 e dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo nell'adunanza del 4 aprile 2022. L'aggiornamento 2023 al P.A.P. è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia nell'adunanza di gennaio 2023 e dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo nell'adunanza di febbraio 2023.

**Le azioni di parità che richiedono un significativo contributo del personale t.a. sono state trasfuse in obiettivi di *performance* istituzionale o di struttura, conservando sostanzialmente inalterati indicatori e *target***; al riguardo si rinvia alla *sezione 2. Performance* del presente documento e alle tabelle allegate.

**L'attuazione delle azioni di parità viene pertanto monitorata sia dal gruppo di lavoro GEP, sia dai dirigenti coinvolti (limitatamente alle azioni trasfuse in obiettivi di *performance*).**

Si segnala che nel secondo semestre 2022 è stata realizzata e pubblicata una specifica sezione del sito web di Ateneo dedicata alla parità di genere, alla quale si può accedere dalla *homepage* del sito o al [link https://www.unina.it/web/parita-di-genere/parita-di-genere](https://www.unina.it/web/parita-di-genere/parita-di-genere); le singole azioni programmate e il relativo stato di avanzamento sono consultabili nella sottosezione <https://www.unina.it/web/parita-di-genere/azioni-per-la-parita>.

Appendice 5 Piano per le Azioni Positive (P.A.P.)

## Sezione 6 - Azioni di inclusione

Il PSA di Ateneo e PRO3 contemplano specifici obiettivi di inclusione, *sub specie* di **accessibilità fisica** (rif.: **PSA-Obiettivo 2: Riduzione delle disuguaglianze; PRO3 - sez. 1, az. C1: Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze**): una delle azioni declinate nell'obiettivo 2-PSA e in PRO3-sez.1, az. C1, è stata

trasfusa in uno specifico obiettivo di *performance* (rif.: sez. 2 – Performance, Obiettivi Organizzativi di Ateneo e Obiettivi Organizzativi di Struttura), la cui realizzazione prosegue per l'anno 2023.

Gli obiettivi di accessibilità digitale di Ateneo sono pubblicati sul sito AGID (<https://form.agid.gov.it/view/4f79d8af-a5d9-4c1f-908c-6b0b07b96031/>) e, ai fini della loro implementazione, il RTD di Ateneo ha costituito apposito Gruppo di Lavoro a composizione mista (Centro di Ateneo per i Servizi Informativi e Centro di Ateneo SINAPSI - Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti).

La continuità dei lavori di tale Gruppo ha portato alla redazione di ulteriori n.17 dichiarazioni di accessibilità (per un totale di 73 dichiarazioni di accessibilità: 71 di siti web e 2 di app) e costituisce una base solida per l'ulteriore pianificazione dell'Ateneo in materia. Il GdL procederà nell'anno 2023 all'avvio delle azioni necessarie finalizzate al raggiungimento del 100 % dell'accessibilità per tutti i siti di Ateneo, sia quelli già esistenti che quelli da implementare, in carico ai responsabili dei siti web di Ateneo. Il Centro di Ateneo Sinapsi, di intesa con il RTD, avvierà un'attività di formazione ed affiancamento sulle tematiche dell'accessibilità; in particolare, verranno erogati un corso base (rivolto a tutti i dipendenti), con lo scopo di diffondere la tematica in questione, e un corso operativo (rivolto al personale tecnico preposto alla gestione del sito web), con il quale verranno forniti indicazioni tecniche, strumenti e supporto per procedere alla verifica di accessibilità. Le azioni dovranno tendere alla formazione continua, in modo da favorire il mantenimento/miglioramento della % di accessibilità, oltre che la necessaria sensibilizzazione sulla tematica dell'accessibilità digitale da parte di tutto il personale operativo sui siti di Ateneo.

L'Ateneo partecipa, inoltre, al progetto *e-Glu Box p.a.*, ai fini della valutazione dell'usabilità del portale di Ateneo e dei siti web Dipartimentali e dei Centri e della definizione di eventuali azioni correttive, che potranno essere pianificate ed inserite nelle prossime edizioni del P.I.A.O. Anche in questo caso è stato nominato dal RTD un apposito Gruppo di Lavoro, composto dal personale del CSI facente già parte del summenzionato gruppo di lavoro sulle tematiche connesse all'accessibilità dei siti, che si occuperà nel 2023 della realizzazione di test semplificati di usabilità su siti web a campione e coordinerà le attività connesse all'accesso alla piattaforma e-Glu da parte delle strutture di Ateneo che ne faranno eventualmente richiesta.